

LA MESURE DE L'IMPLICATION PROFESSIONNELLE : UN EXEMPLE DE CORPUS EN EVOLUTION

DEMERY-LEBRUN MARC

CNRS – LIRHE – UNIVERSITE DES SCIENCES SOCIALES – TOULOUSE 1

Université des Sciences Sociales

LIRHE - Bat J.

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty 31042 Toulouse Cedex 9

Email : demery@univ-tlse1.fr

Tel : 05.61.63.38.80

Résumé :

La présente communication se propose de contribuer à l'étude de la construction du corpus des connaissances en GRH à travers une étude de la mesure de l'implication professionnelle. Cette étude historique couvre une période de cinquante ans. Elle embrasse cinq conceptualisations et opérationnalisations de l'implication professionnelle ayant donné lieu à un courant de recherche substantiel. La communication envisage l'émergence, la contribution, et le déclin ou la prospérité de chacun de ces cinq corpus participant à la construction de la mesure de l'implication professionnelle. L'analyse conclusive permet de dresser quelques constats. (1) La construction du corpus envisagé révèle un processus complexe où se mêlent rupture et continuité. (2) Le processus de développement de la mesure de l'implication professionnelle semble peu efficient. (3) La diffusion des connaissances au sein même de la communauté scientifique est largement imparfaite. (4) Les mécanismes de sélection de la mesure paraissent complexes, combinant au moins deux formes de rationalité – psychométrique et conceptuelle. (5) Les modes de reconnaissance des chercheurs semblent peu rationnels. Enfin, (6) l'étude atteste que le corpus actuel de la mesure de l'implication professionnelle est encore en plein développement. L'ensemble de ces constats constitue autant d'interrogations et de pistes pour de futures recherches qui, probablement, mériteraient d'être étudiées en mobilisant des théories de la sociologie de la connaissance.

Mots clé : implication professionnelle, échelle de mesure, étude historique, construction d'un corpus de connaissances

LA MESURE DE L'IMPLICATION PROFESSIONNELLE : UN EXEMPLE DE CORPUS EN EVOLUTION

Les sciences de gestion ont vocation notamment¹ à construire un corpus de connaissances, d'outils et de modèles utiles aux praticiens. L'une des visées de la gestion des ressources humaines est de produire des connaissances aptes à favoriser l'action du praticien responsable des ressources humaines. L'utilité attendue de ces outils et modèles soulève de nombreux questionnements, comme celui de la diffusion des connaissances, leurs usages et appropriations par leurs destinataires, le rôle des chercheurs, les modes de production des corpus scientifiques.

Les questions relatives au rôle du chercheur et aux processus de construction des outils sont complexes. Cette complexité s'illustre notamment par le double statut du chercheur au regard de la connaissance scientifique. Les professionnels de la recherche sont en effet, à la fois producteurs et consommateurs de connaissances. Avant de produire des outils ou modèles destinés aux praticiens, les chercheurs doivent, préalablement, s'être appropriés les connaissances relatives à leur objet d'étude. Les modes d'appropriation puis d'usage du corpus de connaissances par les chercheurs eux-mêmes sont probablement multiples. De même, la production du corpus de connaissances est le fruit de processus complexes où se mêlent accumulation et rupture.

L'étude historique des outils et de leurs modes de développement peut contribuer à éclairer ces questions. Les outils nécessaires à la production du corpus scientifique sont divers – concept, instrument de mesure, technique statistique, technique d'analyse textuelle, etc. Une analyse historique de la mesure de l'implication professionnelle peut s'avérer fructueuse. En effet, un aperçu rapide des travaux contemporains sur l'implication professionnelle met en évidence un foisonnement d'instruments de mesure². Par ailleurs, l'implication³ au travail est, pour le praticien RH un outil important de mobilisation des salariés. Parmi les nombreuses cibles d'implication au travail – organisation, profession, emploi, syndicat, etc.⁴ – l'implication professionnelle connaît un regain d'intérêt⁵, qui tient probablement à la mutation des organisations et à l'instabilité des relations d'emploi (Cappelli et al. , 1997). Le concept d'implication professionnelle caractérise le lien, et plus précisément l'état psychologique, associant un individu à sa profession ou à son métier⁶.

La présente communication se propose donc de contribuer à l'étude de la construction du corpus des connaissances en GRH à travers une étude historique des principales conceptualisations et échelles de mesure de l'implication professionnelle. Ce travail est conçu comme un préalable à une recherche plus analytique. L'auteur entend se situer dans une

¹ Perez (1998) reconnaît une double finalité aux sciences. La vocation des sciences de gestion n'est donc pas exclusivement instrumentale, mais également cognitive.

² Principalement les échelles d'Aranya et al. (1981), Blau (1985), Meyer et al. (1993) ; mais également des échelles en désuétude, des échelles mixtes, et des créations.

³ Le concept d'implication caractérise le lien psychologique qui attache un individu à une cible particulière (par exemple la famille, le travail, l'entreprise, etc.).

⁴ Voir par exemple les travaux fondateurs de Porter et al. (1974) et de Meyer et Allen (1984) pour l'implication organisationnelle, de Lodahl et Kejner (1965) et de Kanungo (1982) pour l'implication dans le travail (job involvement), d'Aranya et al. (1975, 1981) pour l'implication dans le métier et l'implication dans la profession, ceux de Greenhaus (1971), Gould (1979), et Carson et Bedeian (1994) pour l'implication dans la carrière, de Gordon et al. (1980) pour l'implication syndicale.

⁵ Le lecteur est invité à consulter par exemple les méta-analyses de Hall et al. (2005) ; et de Lee et al. (2000)

⁶ Dans la présente communication les termes de métier et de profession sont considérés équivalents. Le terme de profession est ici utilisé dans son acception commune.

logique d'incrémentation et de continuation scientifique. Il prolonge partiellement⁷ les travaux de Morrow (1993). L'étude s'appuie sur les principales conceptualisations et opérationnalisations de l'implication professionnelle⁸ ayant donné lieu à un courant de recherche substantiel⁹. Couvrant une période de cinquante ans, la présente communication envisage cinq corpus de mesure de l'implication professionnelle. Parmi ces corpus, deux d'entre eux semblent actuellement abandonnés. Les trois autres sont diversement mobilisés aujourd'hui. Ainsi, deux corpus pourraient être sur le déclin, alors que le plus récent paraît pleinement actif.

1. Deux conceptualisations pionnières : cosmopolitisme et professionnalité

Sur un plan lexical, les termes de cosmopolitisme, de professionnalité, d'implication dans la carrière ont été pendant longtemps largement utilisés, avant que l'usage de l'expression d'implication dans le métier ou dans la profession ne se généralise¹⁰.

En 1993, Morrow dans sa célèbre synthèse recense parmi les approches de l'implication professionnelle et de l'implication dans la carrière, quatre approches antérieures à la définition du concept d'implication professionnelle par Aranya et ses collègues (1981). Il s'agit des approches de Gouldner (1957), Hall (1968), Greenhaus (1971) et Gould (1979). Or les recherches développées par ces deux derniers auteurs sur, respectivement, la saillance de carrière – career salience – et l'engagement dans la carrière – career involvement – ont suscité un trop faible intérêt pour constituer un corpus de connaissances significatif. Ces deux approches ont donc été exclues du champ de la présente recherche.

1.1. Le cosmopolitisme (Gouldner, 1957)

La mesure du cosmopolitisme est saisie dans ses dimensions conceptuelle et opérationnelle.

1.1.1 Le concept dyadique de « local/cosmopolite »

S'inspirant des travaux sur les structures d'influence de Merton (1957), Gouldner (1957) propose deux types idéaux d'identité organisationnelle latente. Les types idéaux sont désignés sous les vocables de « local » et de « cosmopolite »¹¹. Ces types idéaux combinent trois critères : la loyauté organisationnelle, l'implication envers les compétences liées au rôle de spécialiste, l'orientation envers un groupe de référence interne ou externe à l'organisation.

⁷ L'ambition de la présente communication est éminemment moins ambitieuse que l'important travail réalisé par Morrow (1993). La communication n'envisage ni les autres formes d'implication, ni les principaux résultats de recherche, ni les perspectives de recherches futures.

⁸ Ces conceptualisations sont rattachées aujourd'hui au champ de l'implication professionnelle. Toutefois, au moment de leur développement, elles ont pu revêtir d'autres intitulés – « local/cosmopolitisme » pour Gouldner (1957), « professionalism » pour Hall (1968), « career commitment » pour Blau (1985).

⁹ En conséquence, sont exclues du champ les conceptualisations et échelles de mesure développées par Greenhaus (1971, 1973), Gould (1979), Carson et Bedéian (1994), par exemple.

¹⁰ Il faut attendre la deuxième moitié des années 1960 pour que l'usage des termes « d'implication dans le métier » (Geer, 1966 ; Aranya et al. , 1975) ou « d'implication professionnelle » (Gerler, 1974 ; Jauch et al. , 1978) soit suffisamment répandu pour figurer dans le titre même des articles.

¹¹ Plus tard, Gouldner (1958) analyse à nouveau les réponses données par les cent vingt-cinq personnes membres d'un établissement général, privé, d'enseignement supérieur. Procédant à une analyse factorielle sur l'ensemble des cent quatorze questions, il distingue six profils d'individu au sein de la dyade initiale. Il décompose le type idéal « local » en quatre sous types idéaux (dedicated, elder, true bureaucrat, homeguard), et celui de « cosmopolite » en deux sous types idéaux (outsider, empire builder). Cette évolution des idéaux type est conceptuellement problématique (Grimes et Berger, 1970, p. 409-410). En effet, la caractérisation des sous types idéaux prend en compte des éléments extérieurs aux fondements théoriques du concept.

Conceptuellement, Gouldner considère que chacune de ces trois caractéristiques sont corrélées (Gouldner, 1957, p. 293). Il suppose ainsi que le faible niveau de loyauté organisationnelle, le fort degré d'implication envers les compétences liées au rôle professionnel, et l'orientation externe sont tous trois corrélés positivement. De même, le fort niveau de loyauté organisationnelle, le faible degré d'implication dans les compétences liées au rôle de spécialiste, et l'orientation interne sont tous trois corrélés positivement. Selon cette conception initiale, les deux types idéaux d'identité latente, « locale » et « cosmopolite », constituent les extrémités d'un continuum. Sont catégorisés comme revêtant une identité organisationnelle latente de type « local », les salariés manifestant à la fois, (1) un fort degré de loyauté envers l'organisation qui les emploie, (2) un faible niveau d'implication envers les compétences liées à leur rôle de spécialiste, et (3) une orientation au profit d'un groupe de référence interne à l'organisation. A l'inverse, sont considérés comme présentant une identité organisationnelle latente de type « cosmopolite », les salariés manifestant les caractéristiques opposés, à savoir : (1) un faible niveau de loyauté organisationnelle, (2) une forte implication envers les compétences liées à leur rôle de spécialiste, et (3) une orientation au profit d'un groupe de référence extérieur à l'organisation.

1.1.2 Un instrument de mesure devenu rapidement obsolète

Gouldner construit une mesure de la dyade « local-cosmopolite » sous la forme d'une échelle à quatre positions. Celle-ci agrège les scores des individus obtenus sur trois échelles ou dimensions mesurant la loyauté organisationnelle (4 items), l'implication envers les compétences liées au rôle de spécialiste (4 items), et l'orientation envers un groupe de référence interne ou externe à l'organisation (3 items). Lors de sa construction (1957), cette échelle présentait un coefficient de reproductibilité très satisfaisant (.914). Très rapidement, le caractère uni-dimensionnel du construit « local-cosmopolite » est contesté (par exemple, Glaser, 1963 ; Grimes et Berger, 1970) rendant obsolète la mesure.

Malgré une re-conceptualisation du construit¹², caractérisée notamment par une autonomisation des deux concepts de « local » et de « cosmopolite », et la construction de divers instruments de mesure (par exemple, Delbecq et Elfenor, 1970 ; Goldberg et al. , 1965 ; Berger et Grimes, 1973, Schroeder et Imdieke, 1977, Tuma et Grimes, 1981), aucune mesure du cosmopolitisme n'est parvenue à s'imposer. De plus, il n'a pas été trouvé de traces explicites permettant d'établir la filiation entre le concept de cosmopolitisme et les conceptualisations postérieures de l'implication professionnelle. Une explication possible du déclin du concept de cosmopolitisme, malgré un renouvellement conceptuel intéressant, tient au développement concomitant d'une nouvelle approche : la professionnalité.

1.2 La professionnalité (Hall, 1968)

Même si le concept de professionnalité a donné lieu à un corpus de travaux substantiel, cette approche s'est heurtée très tôt à des problèmes de mesure et/ou d'articulation entre les catégories proposées qui n'ont pas été surmontés.

¹² Par exemple, Goldberg et ses collègues (1965) retiennent les définitions suivantes : le « cosmopolite » peut être défini comme l'individu qui (1) est orienté envers la reconnaissance d'un statut au sein de son groupe professionnel, (2) manifeste une forte implication pour sa spécialité, (3) s'identifie fortement aux valeurs de sa profession, et (4) recherche l'approbation et la reconnaissance de ses pairs (au sein et à l'extérieur de l'organisation). Le « local » peut quant à lui être défini comme l'individu qui (1) est loyal à l'organisation qui l'emploie, (2) recherche des promotions de type managérial, (3) s'identifie aux buts et valeurs organisationnelles, et (4) souhaite être reconnu essentiellement par ses supérieurs au sein de l'organisation. Une telle reconceptualisation tend à assimiler l'individu « cosmopolite » à la personne fortement impliquée envers sa profession, et l'individu « local » à la personne fortement impliquée envers l'organisation. Elle autorise l'autonomisation des concepts d'implication professionnelle et l'implication organisationnelle.

1.21. Le concept de professionnalité

Hall (1968) envisage la professionnalité dans ses dimensions structurale et attitudinale. Les attributs attitudinaux de professionnalité reflètent la façon dont les praticiens voient leur travail. Pour l'auteur, cinq catégories d'attributs attitudinaux caractérisent le concept de professionnalité. Il s'agit de : 1/ l'utilisation de l'organisation professionnelle comme référence première ; 2/ la croyance dans le service au public ; 3/ la croyance en l'auto-régulation ; 4/ la vocation professionnelle ; 5/ de l'autonomie.

L'utilisation de l'organisation professionnelle comme référent premier implique qu'à la fois l'organisation formelle et les groupes informels de collègues constituent la source principale d'idées et de jugements pour le professionnel dans son travail. La croyance dans le service au public renvoie à l'idée du caractère indispensable de la profession, et la considération que le travail réalisé bénéficie à la fois au public et au praticien. La croyance en l'autorégulation de la profession est relative à la conviction que la personne la mieux qualifiée pour évaluer le travail d'un professionnel est un collègue, et qu'une telle pratique est souhaitable et efficace. Le sens de la vocation pour le champ reflète le dévouement du professionnel pour son travail et le sentiment qu'il accomplirait certainement ce travail même si les récompenses extrinsèques étaient moindres.

1.2.2 Une opérationnalisation jugée insatisfaisante dans un contexte de concurrence conceptuelle et d'outils de mesure

Hall (1968) développe une échelle comprenant cinquante items pour l'ensemble des cinq critères de professionnalité, dix items par dimension. Le coefficient de fiabilité mesuré lors de l'étude originelle est supérieur à .80. Cependant, la validité de cette échelle sera par la suite largement critiquée (Snizek, 1972 ; Morrow et Goetz, 1988).

Snizek (1972) met en évidence certaines faiblesses¹³ de l'échelle originelle de Hall (1968). Divers travaux concourent à l'amélioration de la mesure de la professionnalité¹⁴. Morrow et Goetz (1988) considèrent même, que malgré certaines faiblesses de l'échelle¹⁵, le concept de professionnalité développé par Hall (1968) est prometteur¹⁶. Cependant, ces éléments ne suffisent pas à limiter le déclin de cette conceptualisation de l'implication professionnelle. En effet, dans le même temps, d'autres chercheurs (par exemple Norris et Niebuhr, 1983) utilisent une échelle concurrente¹⁷ reposant sur une conceptualisation de la professionnalité proche de celle de Hall (1968). De plus, dès cette époque, le concept plus large d'implication dans la carrière développé par Blau (1985) constitue une alternative intéressante au concept de professionnalité. En 2003, Swailes (2003) a cherché, malgré tout, à créer une nouvelle mesure de la professionnalité. Celle-ci repose sur les échelles de Hall (1968) et de Blau (1985)¹⁸. Swailes (2003) considère, d'une part, que cette adaptation de

¹³ Pour Snizek (1972) la contribution de près de la moitié des items de l'échelle de Hall aux axes factoriels est trop faible. Les dimensions proposées sont également très/trop fortement corrélées (problème de validité discriminante des dimensions).

¹⁴ Snizek (1972) adapte l'échelle de Hall (1968) en la réduisant à 25 items. Toutefois, le coefficient de fiabilité de cette adaptation de l'échelle de Hall (1968) reste inférieur à .80. Plusieurs chercheurs dont Bartol (1979), Regoli et Poole (1980), et Morrow et Goetz (1988) utiliseront ou adapteront l'échelle de professionnalité de Hall (1968) adaptée par Snizek (1972). Les coefficients de fiabilité de chacune des sous-dimensions sont supérieurs à .80, et la fiabilité globale de l'échelle est proche de .80.

¹⁵ Morrow et Goetz (1988) soulignent notamment des problèmes de validité convergente.

¹⁶ Morrow et Goetz (1988) notent toutefois que les problèmes d'articulation entre les concepts de profession et de métier peuvent constituer des freins au développement de ce concept

¹⁷ Il s'agit de l'échelle de Schriesheim (1977), développé en s'appuyant sur les travaux de Kerr et al. (1977).

¹⁸ Swailes (2003) à l'issue d'analyses factorielles, propose à une échelle multidimensionnelle de 15 items. Les dimensions relatives à la profession comme référent premier, à l'utilité de la profession, à l'autorégulation, et à

l'échelle de Hall (1968) ne présente pas une validité suffisante pour saisir le concept dans sa globalité, mais d'autre part, que certaines sous échelles sont valides et peuvent être utilisées seules. Il conclut cependant en appelant à une refondation du concept.

Il semble donc, que malgré l'intérêt que peuvent présenter ces concepts de cosmopolitisme et de professionnalité, les conceptualisations concurrentes développées à partir des années 1980 leur ont été fatales. Chacune de ces trois dernières conceptualisations bénéficient encore aujourd'hui d'une certaine audience. Toutefois une conceptualisation semble dominer actuellement les deux autres.

2. Les trois principales échelles de mesure contemporaines de l'implication professionnelle¹⁹

Au cours des années 1980 et 1990, de nouvelles échelles de mesure émergent, reposant sur des conceptualisations différentes de l'implication professionnelle. La plus utilisée actuellement est celle dite de Meyer (Meyer et al. 1993).

2.1. L'échelle de Aranya et al. (1981) ou échelle modifiée de Porter et al. (1974)²⁰

L'apport d'Aranya et de ses collègues au regard de la construction de cette échelle de mesure réside essentiellement dans un travail de traduction au sens de Calon, Latour, (1991)²¹. Aranya et ses collègues (1981) définissent et mesurent l'implication professionnelle par référence aux travaux de Porter et ses collègues (1974)²². Les fondements théoriques de cette échelle, et la démarche d'opérationnalisation doivent donc être analysés essentiellement au niveau des concepteurs initiaux de l'instrument de mesure.

2.1.1. Fondements théoriques de l'échelle de Porter et al. (1974) adaptée par Aranya

Mowday et ses collègues envisagent l'implication comme étant essentiellement d'ordre attitudinal. Ils définissent la composante attitudinale de l'implication comme étant un état dans lequel un individu (i) s'identifie à une organisation et à ses buts, et (ii) souhaite maintenir son appartenance à cette organisation afin de contribuer à ses buts. Toutefois, leur définition de l'implication inclut également quelques uns des aspects liés à l'approche comportementale (Mowday et al. , 1979, p. 226). En conséquence, l'implication d'un individu doit pouvoir être inférée non seulement à partir de l'expression de ses croyances et opinions, mais également de ses actes (Mowday et al. , 1979, p. 226)²³. Aussi proposent-ils de définir l'implication comme la force relative de l'identification d'un individu à une organisation donnée, et son engagement dans cette organisation. Selon ces auteurs, l'implication peut être caractérisées par au moins trois critères : 1/ une forte croyance dans et l'approbation des buts

l'autonomie sont saisies par 12 items issus de l'échelle de Hall (1968). La dimension relative au sens du service, est renommée, et saisie par 3 items issus de l'échelle d'implication professionnelle de Blau (1985).

¹⁹ Meyer (1993) et Blau (2001b) en optant pour l'expression d'« occupational commitment » contribuent fortement au développement de son usage au sein de la communauté scientifique concernée. La traduction française retenue ici est celle d'implication professionnelle (voir également note 6).

²⁰ L'usage a consacré l'appellation « échelle d'Aranya », bien que le second intitulé soit plus respectueux des origines de l'échelle.

²¹ Aranya et ses collègues diffusent d'une autre communauté scientifique à une autre un objet en permettant à cette dernière de se l'approprier, en procédant à un travail d'adaptation.

²² Aranya et al. (1981) définissent l'implication professionnelle comme l'identification et l'engagement dans le métier. Ils retiennent également les trois critères définis par Mowday et al. (1979) pour caractériser l'implication, en l'appliquant à la cible particulière que représente le métier.

²³ Pour Mowday et al. (1979, p. 226), l'implication va au-delà de la simple loyauté organisationnelle. L'implication nécessite une relation active – l'individu donnant une part de lui-même afin de contribuer au succès de l'organisation.

et valeurs de l'organisation, 2/ la volonté de réaliser des efforts considérables au profit de cette organisation, enfin, 3/ un fort désir de rester membre de cette organisation.

2.1.1. Opérationnalisation et destinée de l'échelle d'Aranya et al. (1981)

La démarche d'Aranya et de ses collègues s'inscrit dans une logique de continuité ; alors que Porter et ses collègues rejetaient, quant à eux, les instruments disponibles²⁴. Aranya et ses collègues (1981) adaptent l'échelle initiale de Porter et al. (1974) en remplaçant le terme « organisation » par « profession » et en supprimant la formulation négative de six items.

L'échelle est généralement²⁵ considérée comme présentant une bonne validité. A l'exception des modifications proposées par Dwyer et ses collègues (2000)²⁶, il ne semble pas que les chercheurs du champ aient tenté de perfectionner cette échelle. L'usage de l'échelle d'Aranya et al. (1981) est aujourd'hui essentiellement confiné aux recherches relevant du champ de la comptabilité. Dans les autres champs des sciences de gestion et du comportement organisationnel, les échelles de Blau (1985), et de Meyer et al. (1993) l'ont détrônée.

2.2. L'échelle de Blau (1985)

L'échelle développée par Blau (1985) a connu un succès important avant la proposition de Meyer et de ses collègues de transposer à la profession leur échelle d'implication organisationnelle (Meyer et al. , 1991). Elle reste aujourd'hui encore très largement utilisée.

2.2.1. Fondements théoriques

Blau (1985) définit l'implication dans le métier comme l'attitude d'un individu envers sa profession ou sa vocation. Il souscrit pleinement à la thèse de Hall (1971) selon laquelle l'implication dans le métier se distingue des autres formes ou cibles d'implication (comme par exemple l'organisation ou le travail²⁷). Il se propose de mettre fin à la redondance conceptuelle des instruments de mesure de l'implication au travail²⁸ dénoncée par Morrow (1983). Sa contribution majeure au regard de la mesure de l'implication relève plus d'un travail d'opérationnalisation que de renouvellement du concept.

²⁴ Mowday et ses collègues (1979) considéraient que les échelles d'implication organisationnelle existantes (par exemple Grusky (1966), Hrebiniak et Alutto (1972), Lee (1971), Sheldon (1971), Brown (1969), Gouldner (1960), Hall et al. (1970), Hall et Schneider (1972), Buchanan (1974) et Kanter (1968, 1977) n'étaient satisfaisantes sur un plan psychométrique. Ils ont développé et testé avec une grande rigueur une nouvelle échelle de l'implication organisationnelle. Cette échelle considérée comme uni-dimensionnelle (Mowday et al. , 1979, p. 232-233) est composée de 15 items.

²⁵ Toutefois, Blane et ses collègues (1991) font état de résultats laissant à penser que l'échelle mesurerait en réalité deux construits, ou aurait deux dimensions. Dwyer et ses collègues testent en 2000 cette hypothèse, la valident, et se proposent d'adapter l'échelle afin qu'elle soit conforme à la conceptualisation uni-dimensionnelle développée initialement par Porter et ses collègues.

²⁶ Dwyer et ses collègues proposent une échelle uni-dimensionnelle, adaptée de l'échelle d'Aranya et al. (1981). Cette échelle est réduite à cinq items. Toutefois, les modifications proposées ne sont pas pleinement satisfaisantes. La validité interne est tout juste acceptable ($\alpha = .78$), et le taux de conservation de la variance de l'analyse factorielle trop faible (seulement 42% de conservation de la variance)

²⁷ Le travail visé ici comme cible d'implication fait référence au concept « job involvement » de Lodahl et Kejner (1965).

²⁸ L'implication au travail est entendue ici dans son sens large – implication en contexte/situation de travail – et se réfère au concept générique de « work commitment » qui embrasse plusieurs formes ou cibles d'implication.

2.2.2 Construction de l'échelle de mesure

Blau (1985) considère que la quasi-totalité des échelles existantes souffrent de problèmes de redondance conceptuelle²⁹, ou de fiabilité³⁰, ou d'un manque de générabilité³¹. Il construit sa propre échelle de mesure, composée de huit items. Celle-ci repose sur trois échelles existantes – celles de Price et Mueller (1981), Downing et ses collègues (1978), Liden et Green (1980). Il mesure l'implication à partir des trois critères suivants: 1/ des activités associées à l'exercice de la profession³²; 2/ du désir de continuer de travailler dans cette profession malgré l'existence d'opportunités disponibles dans d'autres champs professionnels ; 3/ de l'intérêt pour les activités professionnelles indépendamment de l'emploi ou de l'organisation actuels.

L'instrument de mesure présente des propriétés psychométriques (validité interne et discriminante) très satisfaisantes. Il est aujourd'hui encore parmi les échelles les plus utilisées, bien qu'il s'agisse d'une conceptualisation considérée comme uni-dimensionnelle. Cependant, cette échelle est fortement concurrencée par l'échelle multi-dimensionnelle développée par Meyer et ses associés (1993).

2.3. L'échelle d'implication professionnelle de Meyer, Allen, Smith (1993)

Meyer et ses collègues en s'appuyant sur leurs travaux sur l'implication organisationnelle renouvellent la conceptualisation de l'implication professionnelle. Ils proposent notamment une définition multi-dimensionnelle de ce construit.

2.3.1. Les fondements théoriques de l'échelle dite de Meyer et al. (1993)

Meyer, Allen et Smith (1993) transposent à l'implication dans le métier, le cadre théorique qu'ils ont développé pour l'étude de l'implication organisationnelle (Meyer et al. , 1991). Bien qu'à cette époque leur réflexion ne soit pas encore formalisée, ils envisageaient déjà l'implication selon un cadre ou un modèle général³³

La définition retenue de l'implication est attitudinale et multi-dimensionnelle. Selon ces auteurs, l'implication est un état psychologique 1/ qui caractérise la relation entre un individu et une cible (par exemple l'organisation, le métier, etc.), 2/ qui a des conséquences sur la décision de rester membre ou non de cette cible. Cet état psychologique peut revêtir plusieurs formes telles que le désir, le besoin ou l'obligation³⁴. La dimension affective de l'implication se rapporte à l'attachement émotionnel de l'individu, à son identification et à son engagement envers une cible donnée. La dimension de continuité de l'implication repose sur la conscience des coûts associés à quitter cette cible. Enfin, la dimension normative se fonde sur un sentiment d'obligation envers cette cible. Le développement de chacune des formes d'implication résulte d'expériences spécifiques. De même, chaque forme

²⁹ Blau (1985,1988) cite comme exemples les travaux de Greenhaus (1971, 1973), Greenhaus et Simon (1977), Marshall et Wijting (1982).

³⁰ Blau (1985, 1988) pointe les échelles construites par Aranya et Jacobson (1975), Thornton (1970), Downing et al. (1978), Scarpello et Vandenberg (1986), Cochran (1983), Price et Mueller (1981), Schein et al. (1965).

³¹ Il s'agit des échelles de Jauch et al. (1978), et de Tuma et Grimes (1981). Celles-ci sont considérées par Blau (1989) comme dédiées à l'étude de professions particulières.

³² Par exemple la lecture de journaux professionnels, la participation aux rencontres professionnelles, l'adhésion à une association professionnelle.

³³ En 2001, Meyer et Herscovitch (2001) formalisent cette réflexion et affirment que l'essence de l'implication existe indépendamment des cibles d'implication.

³⁴ Meyer et ses collègues puisent la justification théorique de ces trois formes ou dimensions de l'implication dans les travaux de (a) Buchanan (1974), Porter et ses collègues (Porter et al. , 1974 ; Porter et al. 1976 ; Mowday et al. , 1979), et Kanter (1968) pour la dimension affective, de (b) Becker (1960), Stebbins (1970), et Kanter (1968) pour la dimension de continuité, et enfin de (c) Marsh et Mannari (1971, 1977) et Wiener (1982) pour la dimension normative.

d'implication a des conséquences spécifiques sur le comportement au travail. Toutefois, ces formes d'implication ne doivent pas être considérées comme des types d'implication mais bien comme les composantes d'un même concept³⁵.

2.3.2 L'opérationnalisation du concept et validité de l'instrument de mesure

Meyer et ses collègues construisent leurs échelles en s'inspirant de l'échelle qu'ils ont développé pour mesurer l'implication organisationnelle (Meyer et al. , 1991)³⁶. Ils procèdent toutefois à un vrai travail de construction³⁷. L'échelle définitive est multi-dimensionnelle et composée de dix-huit items – six items par dimension. Elle présente une validité interne satisfaisante bien que modeste (l'alpha de Cronbach est légèrement inférieur ou supérieur à .80 selon les études).

Cette mesure souffre toutefois de quelques limites. Ainsi, pour Blau (2003), les validités discriminante, convergente et nomologique peuvent être interrogées. De plus, la dimensionnalité du construit est remise en cause soit directement ³⁸(par exemple Blau, 2003), soit indirectement ³⁹par la remise en cause de l'échelle d'implication organisationnelle de Meyer et al. (1991) (par exemple Paillé, 2004).

Cette échelle de mesure est probablement la plus répandue aujourd'hui. Des auteurs comme Blau (2004, 2006) tentent de la perfectionner. L'ensemble de ces travaux participe à la construction de la mesure de l'implication professionnelle.

CONCLUSION

Cette étude historique de la mesure de l'implication professionnelle permet de dresser quelques constats.

La construction du corpus envisagé révèle un processus complexe où se mêlent rupture et continuité. Les filiations revendiquées par les concepteurs des instruments de mesure mettent en évidence peu de phénomènes d'accumulation des connaissances du champ en son

³⁵ Les auteurs considèrent que les dimensions de l'implication ne sont pas mutuellement exclusives et qu'elles sont susceptibles d'interférer les unes sur les autres. Le niveau d'implication d'un individu est ainsi la résultante de l'ensemble des formes ou dimensions de l'implication.

³⁶ Meyer et ses collègues (1991) s'appuient sur les travaux de Porter et al. (1974) d'une part, et de Marsh et Mannari (1977), et de Wiener (1982) d'autre part, pour construire les sous-échelles relatives respectivement aux dimensions affective et normative. Pour la mesure de la dimension de continuité, ils rejettent explicitement les échelles de Ritzer et Trice (1969), Hrebiniak et Alutto (1972), Farrell et Rusbult (1981), O'Reilly et Caldwell (1981).

³⁷ Meyer et ses collègues procèdent à une analyse factorielle sur les trente items qu'ils ont sélectionnés pour constituer les dimensions affective, de continuité et normative. L'échelle finale d'implication professionnelle est composée de dix-huit items – six items par dimension.

³⁸ Blau (2003, 2006) propose de scinder en deux sous-dimensions – coûts accumulés d'une part, et perception d'absence d'alternative d'autre part – la dimension de continuité de l'implication professionnelle. Cette proposition prolonge l'hypothèse de McGee et Ford (1987), et les travaux de Hackett et ses collègues (1994), ainsi que ceux de Culpepper (2000). Pour opérationnaliser ces deux sous-dimensions, Blau (2003) s'appuient sur l'échelle de Carson et al. (1995). La nouvelle échelle proposée par Blau (2003, 2006), présente des coefficients de validité satisfaisants (par exemple dans l'étude de Blau de 2006, les alphas de Cronbach sont respectivement de .90 , .89 , .87 , .91 pour les dimensions affective; normative; les sous-dimensions coûts accumulés et absence d'alternatives perçues de la dimension de continuité). Elle constitue une adaptation de l'échelle de Meyer et al. (1993).

³⁹ Paillé (2004) considère que la dimension normative de l'implication organisationnelle recouvre trois sous dimensions : (1) le partage des valeurs, (2) le contrat moral, (3) la fidélité organisationnelle. Il crée trois sous échelles de l'implication normative, en s'appuyant sur les deux échelles successives de l'implication normative de Meyer et al. (1990, 1993) et sur l'échelle de Caldwell, Chatman et O'Reilly (1990). Les trois sous échelles créées par Paillé présentent toutefois de faibles niveaux de validité (alpha de Cronbach compris entre .53 et .77).

sein⁴⁰. Le développement de chacune des principales mesures de l'implication professionnelle repose essentiellement sur des phénomènes de rupture⁴¹ et sur l'exploitation de travaux extérieurs au corpus étudié⁴². Ainsi, globalement et sous réserves d'analyses plus approfondies, il existe peu de continuité entre les principaux outils de mesure étudiés⁴³ alors qu'ils relèvent du même paradigme⁴⁴. Chacune des échelles étudiées semble périlcliter sans avoir été intégrée aux principaux instruments de mesure qui lui succèdent. Toutefois, à l'intérieur du corpus spécifique à un instrument de mesure, existent des processus d'incrémentation⁴⁵. Ainsi, il est possible de poser l'hypothèse selon laquelle l'évolution de l'instrument de mesure d'une conceptualisation spécifique relèverait de processus d'incrémentation, alors que le renouvellement de la mesure et de sa conceptualisation solliciterait des phénomènes de rupture à l'intérieur même du paradigme considéré.

Les différentes étapes de construction du corpus paraissent marquées par des tâtonnements successifs et des temporalités différées. Le processus de développement de la mesure de l'implication professionnelle semble peu efficient. Ainsi, dès la fin des années 1965, seraient réunis les principaux éléments invitant à une conceptualisation multi-dimensionnelle de l'implication professionnelle. De même, des périodes de temps importantes marquées par l'absence de travaux, peuvent s'écouler entre la formulation initiale d'une hypothèse de recherche et sa validation définitive

L'étude met également en évidence le caractère imparfait des modes de diffusion de la connaissance. Ainsi, les échelles mobilisées dans les travaux contemporains sont nombreuses, et cet usage ne paraît pas en adéquation avec l'état de la connaissance⁴⁶. Un cloisonnement des espaces de recherche pourrait exister, constituant un frein à la diffusion des nouvelles connaissances⁴⁷.

Les mécanismes de sélection de la mesure paraissent complexes. Ils combineraient au moins deux formes de rationalité : l'une relative aux propriétés psychométriques de la mesure,

⁴⁰ Par exemple, le travail d'adaptation d'Aranya et de ses collègues ne relève pas d'un phénomène d'accumulation des connaissances du champ en son sein, mais d'un phénomène dit de traduction, c'est-à-dire d'un phénomène de diffusion dans un nouveau champ d'un objet ancré dans une autre sphère.

⁴¹ Par exemple Hall (1968), Blau (1985).

⁴² Par exemple Aranya et al. (1981).

⁴³ Toutefois Blau (1985) intègre quelques fragments d'échelles existantes. Meyer et ses associés (1991) s'appuient sur l'échelle de Porter et al. (1974) pour opérationnaliser la dimension affective de l'implication ; mais cette continuité partielle s'inscrit dans le champ de l'implication organisationnelle.

⁴⁴ Les principales échelles de mesure opérationnalisent une conceptualisation essentiellement attitudinale de l'implication dans la profession.

⁴⁵ Par exemple, sous réserve d'analyses plus approfondies, les propositions de Goldberg et al. (1965), Delbecq et Elfer (1970), Berger et Grimes (1973), Tuma et Grimes (1981), Swales (2003), Blau (2001b), Dwyer et al. (2000)

⁴⁶ Par exemple, Clikeman et al. (2001), et Lord et al. (2001) s'appuient sur l'échelle de mesure développée par Aranya (1981). Guglielmi et al. (2006) exploitent l'échelle réduite proposée par Dwyer et al. (2000), adaptée d'Aranya (1981). Cohen (2006), mobilise l'échelle de Blau de 1985. Hackett et al. (2001) recourent à cette dernière échelle, mais aussi à deux items de l'échelle de Landy and Guion (1970). Bogler et al. (2004) quant à eux mesurent l'implication professionnelle au moyen de l'échelle d'engagement au travail (job involvement) de Lodahl et al. (1965). Thompson et al. (2002) font appel à celle de Wallace (1995). De nombreuses recherches (par exemple Snape et al. , 2003 ; Cunningham et al. , 2004, 2005 ; Turner et al. ,2005 ; Davis et al. , 2006 ; McAulay et al. ,2006 ; Chang et al. , 2007) s'appuient sur l'échelle d'implication professionnelle développée par Meyer et ses collègues en 1993. Toutefois, certains auteurs (tels que Lu et al. , 2000, 2002 ; Wang et Armstrong, 2004) créent de nouvelles échelles. Enfin, Blau (2001a, 2001b, 2003, 2006) milite et œuvre en faveur d'une modification de l'échelle de Meyer et al. (1993).

⁴⁷ Ce cloisonnement des espaces pourrait contribuer à expliquer l'usage de l'échelle d'Aranya et al. (1981) au sein de la communauté des chercheurs en comptabilité.

l'autre associée à sa richesse conceptuelle. La dynamique d'appropriation⁴⁸, par les chercheurs du champ concerné, des théories psychométriques interfère sur ces mécanismes, rendant ces mécanismes de sélection de la mesure plus difficiles à analyser.

Les modes de reconnaissance des chercheurs semblent peu rationnels. La notoriété acquise ne paraît pas refléter correctement les apports réels des chercheurs⁴⁹.

Enfin, ce corpus relatif à la mesure de l'implication professionnelle est encore en plein développement⁵⁰. En ce sens, l'étude réalisée, grâce à sa perspective historique, peut contribuer à la réappropriation de connaissances anciennes aptes à enrichir la mesure.

L'ensemble de ces constats constitue autant d'interrogations et de pistes pour de futures recherches. Les apports de la sociologie de la connaissance constituent des cadres théoriques probablement utiles à leur investigation.

⁴⁸ Le niveau d'exigence en termes de propriétés psychométriques de la mesure s'est accru notablement au cours de la période étudiée – alors même que, sous réserve d'analyses plus approfondies, les principales théories et connaissances psychométriques sont relativement anciennes et étaient disponibles sur la période considérée.

⁴⁹ Par exemple, l'histoire du corpus ne retient pas les noms de Merton, de Goldberg, de Grimes. La notoriété d'Aranya est-elle pleinement justifiée ?

⁵⁰ Par exemple Blau (2001b, 2003) participe activement à l'amélioration de la mesure de l'implication professionnelle.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aranya, N.; Jacobson, D. (1975). An empirical study of theories of organizational and occupational commitment. *The Journal of Social Psychology*, vol. 97, pp. 15-22
- Aranya, N. , Pollock, J. , Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting Organizations & Society*, vol. 6, pp. 271-280
- Bartol, K. M. (1979). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover : a multidimensional approach. *The Academy of Management Journal*, vol. 22, n° 4, pp. 815-821
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, vol. 66, pp. 32-42
- Berger, P. K. , Grimes, A. J. (1973). Cosmopolitan-Local : a Factor Analysis of the Construct. *Administrative Science Quarterly*, vol. 18, n° 2, pp. 223-235
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, pp. 277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, pp. 284-297.
- Blau, G. (1989). Testing the Generalizability of a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover. *Academy of Management Proceedings*, pp. 53-57
- Blau, G. (2001a). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 74, 85-93
- Blau, G. (2001b). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298
- Blau, G. (2003). Testing a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Blau, G. , B. E. Holladay. (2006). Testing the discriminant validity of a four dimensional occupational commitment measure, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol 79, pp. 691-704
- Bline, D., D. Duchon, and W. Meixner. 1991. The measurement of organizational and professional commitment: An examination of the psychometric properties of two commonly used instruments. *Behavioral Research in Accounting*, vol. 3, pp.1-12.
- Bogler, R., Somech, A., (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, vol. 20, n° 3, pp. 277-289
- Brown M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, vol. 14, pp. 346-355
- Buchanan, Bruce II (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, n° 4, pp. 533-546
- Caldwell, R. , Chatman, J. , O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment: a multifirm study. *Journal of occupational Psychology*, vol. 63, pp. 245-261
- Calon, M. , Latour, B. (1991). *La science telle qu'elle se fait*. La découverte, Paris, 390 p.
- Cappelli, P. , Bassi, L. , Katz H. , Knobe, D. , Osterman, P. , Useem, M. (1997), *Change at work*, New York : Oxford University Press
- Carson, K. , Bedeian, A. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 44, Issue 3, June 1994, Pages 237-262

- Carson, K., Carson, P., Bedeian, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 68, pp. 301–320.
- Chang, H.-T., Chi, N.-W., Miao, M.-C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 70, n° 2, pp. 352-368
- Clikeman, P. M., Schwartz, B. N., Lathan, M. H. (2001). The effect of the 150-hour requirement on new accountants' professional commitment, Ethical orientation, and Professionalism. *Critical Perspectives on Accounting*, vol; 12, n° 5, pp. 627-645
- Cochran, L. (1983). Level of career aspiration and strength of career orientation. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 23, pp. 1-10
- Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, n° 1, pp. 105-118
- Culpepper, R. (2000). A test of revised scales for the Meyer and Allen (1991) three component commitment construct. *Educational and Psychological Measurement*, vol. 60, pp. 604–616.
- Cunningham, G. B., Sagas, M. (2004). Group Diversity, Occupational Commitment, and Occupational Turnover Intentions Among NCAA Division IA Football Coaching Staffs. *Journal of Sport Management*, vol. 18, n° 3, pp. 236-254
- Cunningham, G. B., Sagas, M. , Dixon, M. , Kent, A. , Turner, B. A. (2005) Anticipated Career Satisfaction, Affective Occupational Commitment, and Intentions to Enter the Sport Management Profession. *Journal of Sport Management*, vol. 19, n° 1, p-. 43-57
- Davis, J. B, Pawlowki, S. D., Houston, A. (2006). Work commitments of baby boomers and gen-Xers in the I.T. profession : generational differences or myth ? *Journal of Computer Information Systems*, vol. 46, n° 3, pp. 43-49
- Delbecq, A. L. , Elfner, E. S. (1970). Local-Cosmopolitan Orientations and Career Strategies for Specialists. *The Academy of Management Journal*, vol. 13, n° 4, pp. 373-387
- Downing. P. , Dunlap, M. , Hadley, B, Ferrell. L, (1978). *Work Attitudes and Performance Questionnaire*. San Francisco: School of Nursing, University of California.
- Dunham, R., Grube, J., Castaneda, M. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370–380.
- Dwyer, P.D., Welker, R., Friedberg A.H. (2000). A research note concerning the dimensionality of the professional commitment scale. *Behavioral Research in Accounting* 12, pp. 279–296.
- Farrell, D., Rusbult, C. E. (1981). Exchange Variables as Predictor's of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover: The Impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 27, pp. 78-95.
- Finley, A. P. , Mueller, C. W. , Gurney, C. A. (2003). Organizational and professional commitment in professional and non-professional organizations : the case of nurse doctorates. *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 20, 2003, pp. 325-358
- Geer B. (1966). Occupational Commitment and the Teaching Profession. *The School Review*, vol. 74, n° 1, pp. 31-47
- Gerler Jr. E. R. (1974) Toward professional commitment through risking and sharing. *Personnel and Guidance Journal*, vol. 53, n° 3, pp. 187-191
- Glaser, B. G. (1963). The local-cosmopolitan scientist. *American Journal of Sociology*, vol. 69, pp. 249-259

- Goldberg, L. C. , Baker, F. , Rubenstien, A. H. (1965). Local-cosmopolitan : Unidimensional or Multidimensional ? *The American Journal of Sociology*, vol. 70, n° 6, pp. 704-710
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65: 479-499.
- Gould, S. (1979). Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations. *Academy of Management Journal*, vol. 22, n° 3, pp. 539-550
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles – I. *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, pp. 281-306
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles – II. *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, pp. 444-480
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, vol. 4, pp. 468-490
- Greenhaus, J.H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 1, 209-216
- Greenhaus, J.H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 3, pp. 95-98
- Greenhaus, J. , Simon, W. (1977). Career salience, work values, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 10, pp. 104-110
- Grimes, A. J. , Berger, P. K. (1970) Cosmopolitan-Local : evaluation of the construct. *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, n° 4, pp. 407-416
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, vol. 10, pp. 488-503
- Guglielmi, D., Sarchielli G. (2006) La professionnalité des psychologues: acquisition de compétences et processus de professionnalisation. *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol. 12, n° 3, pp. 185-200
- Hackett, R., Bycio, P. , Hausdorf, P. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15–23.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the Links between Work Commitment Constructs. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, n° 3, pp. 392-413
- Hall D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 6, n° 1, pp. 50-76
- Hall. D. T., Schneider. B., Nygren. H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, pp. 176-189.
- Hall D. T. , Schneider B. , (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type, *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, pp. 340-350
- Hall, M., Smith, D. , Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research., *Behavioral Research in Accounting*, 17, p. 89-109
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American sociological review*, vol. 33, n° 1, pp. 92-104
- Hrebiniak, L. C. , Alutto J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, pp. 555-572
- Jauch, L. R. , Glueck, W. F. , Osborn, R. N. (1978). Organizational Loyalty, Professional Commitment, and Academic Research Productivity. *Academy of Management Journal*, vol. 21, n° 1, pp. 84-92

- Kanter, Rosabeth M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, vol. 33, n° 4, pp. 499-517
- Kanter R. M. (1977). *Men and women of corporation*. New York: Basic Books
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349
- Kerr, S., Von Glinow, M. A., Schriesheim, J. (1977). Issues in the study of “professionals” in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 18, pp. 329-345.
- Landy, F. J., & Guion, R. M. (1970). Development of scales for the measurement of work motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 93–103.
- Liden, R. , Green, S. (1980). On the measurement of career orientation. Paper presented at the Midwest Academy of Management meeting. Cincinnati.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, vol. 14, pp. 213-226
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work Related Variables., *Journal of Applied Psychology*, 85, p. 799-811
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Lord, A. T., DeZoort, F. T. (2001). The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, Volume 26, Issue 3, Pages 215-235
- Lu, K. Y., Chiou, S. L., Chang, Y. Y. (2000). A study of the professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *The Kaohsiung Journal of Medical Science*, 16, 39-46.
- Lu K.-Y., Lin P.-L., Wu C.-M., Hsieh Y.-L., Chang Y.-Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, vol. 18, n° 4, pp. 214-219
- Marsh, R. M. , Mannari, H. (1971). Lifetime Commitment in Japan: Roles, Norms, and Values, *The American Journal of Sociology*, vol. 76, n° 5, pp. 795-812
- Marsh, R. M. , Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study, *Administrative Science Quarterly*, vol. 22, n° 1, pp. 57-75
- Marshall, S. , Wijting, J. (1982). Dimensionality of Woman’s Career Orientation. *Sex Roles*, vol. 8, pp. 620-646
- McAulay, B. J., Zeitz, G., Blau, G. (2006). Testing a “Push–Pull” theory of work commitment among organizational professionals. *The Social Science Journal*, Volume 43, Issue 4, 2006, Pages 571-596
- McGee, Gail W. ; Ford, Robert C. (1987). Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, Issue 4, pp. 638-641
- Merton, R. K. (1957). Patterns of influence: local and cosmopolitan influentials. In Merton R. K. (Ed.) *Social Theory and Social Structure*, pp. 387-420, New York, Free Press of Glencoe
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1984). Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P. , Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.

- Meyer, J., Allen, N., Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Meyer, J. P. , Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.
- Mowday, R. T. , Steers R. M. , Porter L. W. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, pp. 224-247
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*. 8, 486-500.
- Morrow P. C. , Goetz J. F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of vocational behaviour*, 32, pp. 92-111
- Norris D. R. , Niebuhr R. E. (1983). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 9, n° 1, pp. 49-59
- O'Reilly, C. A., Caldwell D. F. (1980). Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic Factors on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology* vol. 65, pp. 559-565.
- Paillé, P. (2004). Examen empirique sur le caractère multidimensionnel de l'engagement normatif et sur les liens avec les engagements affectif et continu. *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 10, pp. 327-339
- Perez, R. (1998). Le choc des paradigmes en sciences de gestion, *GRESUP, Les Amis de l'Ecole de Paris*, 8 p.
- Porter, L. W. , Crampon W. J. , Smith F. J. (1976). Organizational Commitment and Managerial Turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 15, pp. 87-98
- Porter, L. W. , Steers, R. M. , Mowday, R. T. , Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, vol. 59, pp. 603- 609.
- Price, J. , Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, vol. 24, pp. 543 565.
- Regoli, R. M., Poole, E. D. (1980). Police Professionalism and Role Conflict: A Comparison of Rural and Urban Departments. *Human Relations*, Vol. 33, n° 4, pp. 241-252, 12p
- Ritzer, G., Trice H M. (1969). An Empirical Study of Howard Becker's Side-bet Theory. *Social Forces*, vol. 47, pp. 475-479.
- Scarpello, V. , Vandenberg, R. (1986). Is the level of job satisfaction influenced by occupational and career views. Paper presented at the *Southern Management Association Meeting*, Atlanta.
- Schein, E. , McKelvey, W. Peters, D. , Thomas, J. (1965). Career Orientations and Perceptions of rewarded activity in a research organization. *Administrative Science Quarterly*, vol. 10, pp. 330-349
- Schriesheim, J. F. (1977). Paper presented at the *Twentieth Annual Meeting of the Midwest Academy of Management*, Milwaukee.
- Schroeder, R. G., Imdieke L. F. (1977). Local-Cosmopolitan and bureaucratic perceptions in public accounting firms. *Accounting, Organizations and Society*, vol. 2, n° 1, pp. 39-45
- Sheldon M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, vol. 16, pp. 143-150
- Snape, Ed; Redman, Tom. (2003). An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Dimensionality and Consequences Among United Kingdom Human Resource Management Specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88, 162-159

- Snizek W. F. (1972). Hall's professionalism scale : an empirical reassessment. *American sociological review*, vol. 37, n° 1, pp. 109-114
- Stebbins, R. A. (1970). On Misunderstanding the Concept of Commitment: A Theoretical Clarification, *Social Forces*, vol. 48, n° 4, pp. 526-529
- Swailles S. (2003). Professionalism: Evolution and Measurement. *Service Industries Journal*, Vol. 23 Issue 2, pp. 130-149
- Thompson, J. A., Van de Ven, A. H. (2002). Commitment Shift during Organizational Upheaval: Physicians' Transitions from Private Practitioner to Employee. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 60, n° 3, pp. 382-404
- Thornton, R. (1970). Organizational involvement and commitment to organization and profession. *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, pp. 417-426
- Tuma, N. B. , Grimes A. J. (1981). A Comparison of Models of Role Orientations of Professionals in a Research Oriented University. *Administrative Science Quarterly*, vol. 26, n° 2, pp. 187-206
- Turner, B. A.; Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, vol. 19, n° 2, pp. 193-211
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, vol. 40, n° 2, pp. 228-255.
- Wang, X. , Armstrong, A. (2004). An empirical study of PM professionals' commitment to their profession and employing organizations. *International Journal of Project Management*, vol. 22, pp. 377-386
- Wiener Y. (1982). Commitment in Organizations: a Normative View. *Academy of Management Review*, vol. 7, pp. 418-428